



PROCEDURE SPECIFIQUE POUR FORCE MAJEURE MEDICALE

Auteur : Dr John Colin « Santé et Bien-Etre au Travail »
Dernière mise à jour : 16/12/2022

A RETENIR ...

- Depuis le 01/10/2022, le trajet de réintégration (fiche 7) et la procédure spécifique pour force majeure médicale (fiche 8) sont **dissociés**.
- Pratiquement, la procédure spécifique pour force majeure médicale a, pour seul objectif, de constater l'incapacité définitive du travailleur. Si celle-ci est confirmée par le médecin du travail, la force majeure médicale pourra être invoquée ; le contrat pourra être rompu et le travailleur sera, à nouveau, disponible sur le marché de l'emploi.
- En tant que médecin généraliste, vous pouvez **accompagner votre patient(e) dans sa demande** de bénéficier de cette procédure de constatation d'incapacité définitive. Vous pourriez, également, **être consulté** par le médecin du travail afin qu'il(elle) recueille votre avis avant de prendre sa décision.
- Si une procédure de constatation d'incapacité définitive est entamée, un **examen médical auprès du médecin du travail** aura lieu. Une décision sera rendue dans les 49 jours qui suivent la demande. Si le(la) patient(e) n'est pas d'accord avec la décision du médecin du travail, un **recours** pourra être introduit, par lettre recommandée, auprès du médecin-inspecteur de la [Direction Régionale du Contrôle du Bien-Etre](#) dont il(elle) dépend et ce, **dans les 21 jours calendrier suivant la décision**.

En 2016, de nouvelles dispositions ont été adoptées pour encourager la réintégration professionnelle des malades de longue durée. Elles incluaient le plan de réintégration 1.0 (on parle aussi parfois plus globalement de « trajet » ou encore de « parcours » de réintégration)

Ces dispositions ont été revues en 2022. Ainsi, depuis le 01/10/2022, la résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale a été découplé.

On passe, donc, d'une procédure unique à deux procédures distinctes :

- Le trajet de réintégration 2.0 (cf. fiche 7) ;
- Une procédure spécifique pour force majeure médicale.

REMARQUE IMPORTANTE

! Une procédure spécifique pour force majeure médicale NE PEUT PAS ETRE ENTAMEE si un trajet de réintégration est déjà en cours !

Procédure spécifique pour force majeure médicale

Un travailleur et un employeur ne peuvent invoquer la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail que lorsque le travailleur est définitivement inapte au travail convenu et que la procédure spécifique prévue

dans le cadre de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail a été menée à bien, telle que décrite à l'article I.4-82/1 du code du bien-être au travail. Cette nouvelle procédure s'applique depuis le 28/11/2022.

Qui peut demander le démarrage de cette procédure spécifique ?

Tant le travailleur que l'employeur peuvent entamer la procédure spécifique à condition que :

- Aucun trajet de réintégration ne soit en cours à ce moment-là dans l'entreprise pour le travailleur en incapacité ;
- Le travailleur soit en incapacité de travail depuis une période ininterrompue d'au moins 9 mois.

REMARQUE : Une reprise de travail (totale ou partielle) de moins de 14 jours n'interrompt pas la période d'incapacité de travail.

La partie qui souhaite entamer la procédure spécifique envoie une notification par courrier recommandé à l'autre partie ainsi qu'au médecin du travail de l'entreprise. Cette notification contient l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

Concertation possible moyennant l'accord du travailleur

Avant de prendre sa décision, le médecin du travail peut solliciter l'avis d'autres intervenants, et ce moyennant l'accord du travailleur. Parmi ces intervenants possibles, nous pouvons retrouver le médecin traitant, le médecin-conseil de la mutuelle, d'autres conseillers en prévention (p.ex. le conseiller aspects psychosociaux), le « coordinateur Retour au Travail » de la mutuelle et aussi l'employeur. Leur(s) avis peut(peuvent) être utile(s) afin de rechercher des possibilités concrètes de travail adapté ou d'un autre travail au sein de l'entreprise.

La constatation d'inaptitude définitive du médecin du travail

Sur la base de l'examen du travailleur, et éventuellement du poste de travail, et de la concertation avec le travailleur et les autres acteurs, le médecin du travail prend une décision sur l'inaptitude définitive au travail convenu. Il consigne cette décision sur un formulaire de constatation de l'inaptitude définitive, qu'il adresse au travailleur et à l'employeur par courrier recommandé.

- Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail a constaté que le travailleur est définitivement inapte au travail convenu, le travailleur a la possibilité de faire un recours contre cette décision. Pour ce faire, votre patient(e) dispose d'un délai de 21 jours calendrier, et ce par lettre recommandée à envoyer au médecin-inspecteur de la [Direction Régionale du Contrôle du Bien-Etre](#) (anciennement, Inspection du Travail) ;
- Si le conseiller en prévention-médecin du travail a constaté que le travailleur n'est pas définitivement inapte à son travail convenu, la procédure spécifique prend fin sans suite. Ainsi, aucune force majeure médicale ne peut être invoquée dans ce cas. Par la suite, le travailleur et l'employeur ont la possibilité de demander le démarrage d'un trajet de réintégration. Toutefois, une nouvelle procédure spécifique pour force majeure médicale ne pourra être entamée que lorsque le travailleur aura de nouveau été en incapacité de travail de manière ininterrompue pendant une période de neuf mois (comme expliqué ci-dessus), à compter du jour suivant la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail. En effet, une nouvelle procédure pour force majeure médicale n'a de sens que si l'état de santé du travailleur a changé ou peut avoir changé.

Bibliographie:

1. Procédure spécifique pour force majeure médicale. Disponible sur : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/la-surveillance-de-la-sante-des-travailleurs/la-procedure-specifique>